

ЛИДЕРСТВО ЖЕНЩИНЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Актуальность темы заключается в том, что женщины не только догнали мужчин в овладении методами успешного управления, но и выработали свои собственные, отличающиеся от мужских, «технологии».

Цель тезисов состоит в изучении проблемы гендерного неравенства в бизнесе, подчеркивании особенностей женщины как начальника.

Считается, что женщины не обладают качествами лидера и не способны организовать рабочие процессы и руководить ими. Но, сегодняшняя жизнь доказывает абсолютно обратное. Женщины во главе предприятий, корпораций и государственных структур убедительно доказали свою способность руководить, создавать эффективные организации, женщины, в отличие от мужчин, скрупулёзны, аккуратны и внимательны.

Во многих странах мира, в соответствии с конституциями, женщины обладают равными с мужчинами правами, как экономическими, так и политическими. Нет и формальных юридических препятствий для активной деятельности женщин в бизнесе. То есть, никто не подавляет и не ущемляет права. Тогда почему так мало женщин среди представителей политической и бизнес-элиты? Очевидно, ответ коренится в самих женщинах – в их неспособности или нежелании занять соответствующие места в этих сферах.

Например, женщины – руководители считают, что ведущими мотивами у женщин являются мотивы самореализации и интереса, реализация себя в деле и возможность проверить собственные силы вместе с материальной заинтересованностью. Если вспомнить иерархию человеческих потребностей по А. Маслоу, то последняя ступень пирамиды, наивысшая, – стремление к раскрытию внутреннего потенциала (она и есть самоактуализация), а до этой ступени доходят не все. Но, это не значит, мужчины стремятся к самореализации. Дело в том, что ведущим мотивом у представителей мужского пола чаще всего является получение как больше прибыли.

То есть, основную и регулирующую роль в ценностно-ориентационной сфере женщин-предпринимателей играет работа, которая мотивирована потребностью в самореализации и активной жизни.

Выдвижение работы на ведущую позицию в системе ценностных ориентаций определяет специфику направленности личности женщин-предпринимателей.

Таким образом, проблема женского лидерства по-прежнему остается очень актуальной. Однако какие бы споры ни велись вокруг этого понятия, значимость феномена женского лидерства не может быть проигнорирована в современном мире. Сегодня актуально не то, может ли женщина быть лидером, а то, как, в рамках каких стратегий реализация лидерских качеств женщин может быть наиболее эффективной. Решение этого вопроса важно не только для женщин, но и для всего общества, если оно не стремится лишать себя лидерского потенциала этой большой социальной группы.

Черный Н.
НТУ «ХПИ»

ТЕЗИСЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Мы живём в эпоху перехода от индустриальной фазы экономической общественной формации к постиндустриальной. Этот переход означает:

1. Коренную смену производственных технологий: от участия человека в процессе тиражирования образца к полной автоматизации процесса тиражирования. Человеку в новом экономическом укладе остаётся производительная деятельность лишь по производству образцов, а также уникальных товаров и услуг. Эта деятельность, прежде всего, связана с производством дигитального и мотивационного продукта.

2. Коренная смена производственных технологий (производительных сил) означает коренную смену производственных отношений. Новый технологический уклад диктует новый социальный уклад и новую систему базовых ценностей. Источником власти в новом обществе оказывается обладание не средствами производства, а уникальными информационными ресурсами, структурами связей и человеческих контактов (сетями).

В рамках новых производственных отношений оформились основные классы современного общества: